

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร อำนวยตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ให้เป็น "สำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑ พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสู่การเป็นสำนักงานสาธารณสุขอำเภอส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่าย ในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ให้สัมฤทธิ์ผล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข และผูกพันกับองค์กร

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง	๑.๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ "ขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อ วางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง ๑.๒.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก ๑.๒.๓ มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ ๒.๑.๒ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย ๒.๑.๓ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

		๒.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็น ที่ยอมรับ	๓.๑. ๑ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบ การพัฒนากุศลกรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โพธิ์ไทร ๓ ๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการ จัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นใน การขับเคลื่อนพันธกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ โปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔. ๑. ๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔ . ๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใส ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลของ ชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรสำนักงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โพธิ์ไทร มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุง ระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมาย กำหนด ๕ ๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ(HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติคือ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลกำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผูกพันซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดย

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วย (๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จ ของบุคลากร (๒)การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร ต่อไป.

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติ มีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ(Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัย ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสู่รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๓.วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทรตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร

๓.๑ ขั้นตอน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร มีทิศทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางHR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเมินสถานภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร

๓.๒ วิธีการจัดทำ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการสามารถละลูกจ้างปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของ ก.พ. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร จึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๑. ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	• เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร	• ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ	• เอกสารรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. • โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ	• บันทึกอนุมัติดำเนินการ
๒. การประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	• เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล • เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทสถานการณ์	• การวิเคราะห์และประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	• PPT.ก าร นำ เ ส น อมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card • SWOT Analysis • แบบประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	• รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	• ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรแนวทาง HR Scorecard	• ประชุม คณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง	• กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ -การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล -แบบฟอร์ม HR Scorecard Template	• แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดและแผนงานโครงการรองรับ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๔. นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา	• เพื่อพิจารณาให้ความเห็น	• นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ.	• PPT. กระบวนการจัดทำวิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยสรุปประกอบด้วยยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ	• ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร
๕. นำแผนสู่การปฏิบัติ	• เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	• นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประกาศใช้ • เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	• PPT. และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร	• แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทรได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ไทร เพื่อบูรณาการสู่วิสัยทัศน์ "สำนักงานสาธารณสุขที่มีคุณภาพร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑ พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาสำนักงานสาธารณสุขสู่การเป็นสำนักงานสาธารณสุขส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. ผู้รับบริการปลอดภัย และมีความพึงพอใจ
๒. ระบบบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพและผ่านการรับรองคุณภาพ